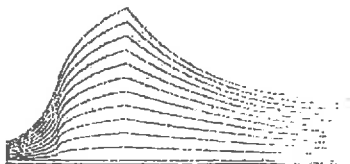


2017-01-17



Kopie

Afgeleverd aan: Procureur-generaal
art. 1052 Ger. W.

Vrij van griffierecht - art. 280,2° W.Reg.

Uitgifte

Repertoriumnummer
2017/190
Datum van uitspraak
17 januari 2017
Rolnummer
2015/AB/291

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000757701-0001-0020-01-01-1



ARBEIDSRECHT - discriminatie
tegensprekelijk arrest
definitief

VZW, met maatschappelijke zetel te

appellante op hoofdberoep,
geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. oco mr.
advocaat te

tegen

, wonende te
geïntimeerde op hoofdberoep,
appellante op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. loco mr. advocaat te

*

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel volgend arrest uit:

Gelet op de stukken van rechtspleging, in bijzonder:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak op 15 januari 2015 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 2^{de} kamer (A.R. 13/7508/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 24 maart 2015,
- de conclusies voor de appellante,



- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 4 oktober 2016, waarna de debatten werden gesloten, de zaak voor schriftelijk advies werd meegedeeld aan het openbaar ministerie tegen 14 november 2016, waarop de vzw . Brussel heeft gerepliceerd, waarna de zaak in beraad werd genomen, voor uitspraak werd gesteld op 20 december 2016 en werd uitgesteld naar heden.

*

I. FEITEN EN RECHTSPLEGING

1. Mevrouw - en de v.z.w.

Brussel (hierna verkort aangeduid als) ondertekenden op 2 maart 2005 een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd, waardoor mevrouw met ingang van 1 april 2005 werd aangeworven als bediende hulpverlener.

2. Met een bijlage van 18 juli 2008 werd er door beide partijen overeengekomen dat mevrouw vanaf 15 mei 2008 de functie van coördinator van de afdeling zou uitoefenen.

3. In 2010 was mevrouw 99 dagen arbeidsongeschikt. Ze was ook ziek tijdens de maand januari 2011 en ze nam daarna zwangerschapsrust, waardoor ze



dat jaar niet werkte. Vanaf 1 januari 2012 was ze arbeidsongeschikt wegens burn out.

Ze stelde een werkhervatting op 2 januari 2013 in het vooruitzicht.

4. Op 26 november 2012 hadden partijen een gesprek over de nakende werkhervatting.

Omdat het ' naar aanleiding van een eerder verzoek van mevrouw I

vragen had bij het verder uitoefenen van de functie van coördinator, stelde ze haar

voor om haar vroegere functie van hulpverlener terug op te nemen met behoud van

haar loon en andere voordelen, mits deze geblokkeerd werden tot het loonniveau

van hulpverlener zou zijn bereikt.

5. Als antwoord op dit gesprek verzond mevrouw op 6 december 2012

een brief per e-mail, die in het vonnis van de eerste rechter integraal wordt geciteerd

en die erop neerkomt dat ze het voorstel niet aanvaardt, waardoor ze veronderstelt

dat ze zal ontslagen worden met een opzeggingsvergoeding overeenkomstig de

schaal Claeys. Ze aanzag het voorstel als een degradatie, zowel op het vlak van

verantwoordelijkheid als op het vlak van loon.

6. Met 2 niet gedateerde brieven, die aangetekend werden verzonden op 18 december

2012 (eveneens integraal weergegeven in het bestreden vonnis) lichtte het

enerzijds haar houding en de onderhandeling toe en beëindigde anderzijds de

arbeidsovereenkomst op grond van het toenmalige art. 78 van de

arbeidsovereenkomstenwet door uitbetaling van een opzeggingsvergoeding van 8

maanden volgens de schaal Claeys, maar met aftrek van het uitbetaalde

gewaarborgd loon of een vergoeding van € 26.886,51.



7. De raadsman van mevrouw betwistte met brief van 16 februari 2013 dit ontslag en vorderde een aanvullende opzeggingsvergoeding van € 3.582,20 op basis van 9 maanden, feestdagenloon van € 305,52 en een bijkomende vergoeding van 3 maanden of € 46.346,32, omdat de werkzekerheidsregeling voorzien in het arbeidsreglement niet werd gevolgd.

..... verwierp deze vorderingen grotendeels bij antwoordbrief van hun raadsman d.d. 8 maart 2013.

8. Omdat er geen overeenkomst tussen partijen mogelijk was, legde mevrouw op 31 mei 2013 een tegensprekelijk verzoekschrift neer bij de arbeidsrechtbank te Brussel en vorderde betaling door van:

- Een aanvullende opzeggingsvergoeding van € 337,35
- Feestdagenloon van € 305,52 en vakantiegeld hierop van € 46,87
- Een vergoeding wegens schending werkzekerheidsregeling van € 11.586,58
- Een vergoeding wegens misbruik ontslagrecht van € 10.000 provisioneel

Te vermeerderen met intresten en kosten.

- Tevens werd afgifte gevraagd van de sociale en fiscale documenten.

Nadien breidde mevrouw deze vordering bij besluiten uit en wijzigde het bedrag van € 10.000 provisioneel in € 23.173,16. Ze stelde een bijkomende eis wegens schadevergoeding omwille van discriminatie ten bedrage van € 23.173,16.



9. Met vonnis van 15 januari 2015 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de vordering in volgende mate gegrond:

- Een aanvullende opzeggingsvergoeding van € 337,35
- Feestdagenloon van € 305,52 en vakantiegeld hierop van € 46,87
- Een schadevergoeding omwille van discriminatie van € 23.173,16

Te vermeerderen met intresten.

- Afgifte van de sociale en fiscale documenten.

De gerechtskosten werden omgeslagen en voor 2/3 ten laste van mevrouw gelegd.

De arbeidsrechtbank aanvaardde de discriminatie op grond van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand. Het verweer op grond van art. 11 van de antidiscriminatiewet wegens het toepassen van een onderscheid opgelegd door of krachtens een wet werd verworpen, omdat art. 78 van de arbeidsovereenkomstenwet geen verplichting tot ontslag inhield.

10. Met verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeldshof te Brussel op 24 maart 2015 tekende het een beperkt hoger beroep aan tegen dit vonnis, wat betreft de toekenning van de schadevergoeding wegens discriminatie.

Mevrouw tekende incidenteel beroep aan wat betreft de afwijzing van de schadevergoeding wegens overtreding van de werkzekerheidsregeling en wegens rechtsmisbruik.



II. BEOORDELING

11. Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, wat niet wordt betwist. Hetzelfde geldt voor het incidenteel beroep.

De discriminatie wegens huidige of toekomstige gezondheidstoestand.

12. Op grond van art. 14 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (BS 30 mei 2007 (tweede uitg.), addendum, BS 5 juni 2007 (eerste uitg.) – hierna verkort aangeduid als *anti-discriminatiewet*) is elke directe of indirecte discriminatie verboden in de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen.

Op grond van art. 3 van deze wet vormen o.m. de huidige of toekomstige gezondheidstoestand en een handicap beschermde criteria, die op grond van art. 5 van toepassing zijn in de arbeidsbetrekkingen. Deze laatste omvatten volgens art. 4, 1° o.a. de werkgelegenheid, de arbeidsvoorwaarden en de ontslagregelingen in de private sector. Met deze wet beoogde men de eerdere anti-discriminatiewet (wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding BS 17 maart 2003) aan te passen aan de Europese Richtlijn 2000/78 van 27 november 2000 en aan het arrest van het Grondwettelijk Hof nr. 157/2004 van 6 oktober 2004.

Anders dan het criterium "handicap" komt het criterium "huidige of toekomstige gezondheidstoestand" niet voor in de Europese kaderrichtlijn 2000/78.



De beschermde criteria *huidige of toekomstige gezondheidstoestand* en *handicap* werden overgenomen uit de oude anti-discriminatiewet.

13. Belangrijk daarbij is dat de auteur van het oorspronkelijke wetsvoorstel met het criterium *huidige of toekomstige gezondheidstoestand* discriminaties wilde weren wegens gezondheidsproblemen die opgespoord werden met voorspellende genetische tests (*Parl. St. Senaat buitengewone zitting 1999 nr. 2/12-1*).

De senatoren Vandenberghe en De Schampelaere dienden een amendement (89) in om de woorden '*of toekomstige*' te doen vervallen, omdat dit veel te ruim was, gelet op de strafbaarstelling (*Parl. St. Senaat 2/12-15, 106*). Nadien diende senator Vandenberghe nog een subamendement in om '*toekomstige*' te vervangen door '*redelijke voorspelbare toekomstige gezondheidstoestand*' (*Parl. St. Senaat 2/12-15, 121*).

Uit de debatten bleek dat men vooral onderzoeken naar de medische voorgeschiedenis op basis van ver doorgedreven genetische onderzoeken wilde weren in de sector van de levensverzekering. Deze toelichting werd aanvaard als waarborg dat het criterium niet te ruim mocht worden geïnterpreteerd. Men behield de oorspronkelijke tekst. De amendementen werden verworpen (*Parl. St. Senaat 2/12-15, 137*).

Deze discussie werd in de Kamer van Volksvertegenwoordiging hernomen n.a.v. een gelijkaardig amendement van mevr. Schauvflé (*Parl. St. Kamer 50-1578/8, 12-13*). Er werd echter ook een amendement ingediend om tussen de woorden '*huidige*' en



'of toekomstige' het woord 'gewezen' in te voegen (*Parl. St. Kamer* 50-1578/8, 19).

Al deze argumenten werden opnieuw verworpen (*Parl. St. Kamer* 50-1578/8, 48).

Dit toont aan dat de wetgever met dit criterium vooral discriminatie op grond van genetische testen heeft willen uitsluiten, maar ook dat men niet de bedoeling had om te verwijzen naar de gezondheidstoestand uit het verleden, daar het daartoe strekkend amendement niet werd aangenomen (vgl. *Arbh. Antwerpen* 3 september 2008, *RW* 2008-09, 1642 met noot W. RAUWS, *RABG* 2009, 970 met noot J. HERMAN).

14. Mevrouw r werd op 18 december 2012 ontslagen op grond van het oude artikel 78 van de arbeidsovereenkomstenwet, dat de werkgever toelaat om mits betaling van de vergoeding, bepaald in dit artikel, de arbeidsovereenkomst van een bediende na meer dan zes maanden arbeidsongeschiktheid te beëindigen.

Eens de termijn van zes maanden verstreken, kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd, waardoor verwezen wordt naar de toestand in het verleden. Zoals uitgelegd, werd deze situatie niet bedoeld in art. 4 van de anti-discriminatiewet.

15. In de mate men in het oude art. 78 ook een aanknopingspunt zou willen zoeken met de huidige gezondheidstoestand, die nog tot arbeidsongeschiktheid leidde op 18 december 2012, moet de beëindiging bij toepassing van die bepaling worden beschouwd als een ontslag dat volgens de wetgever objectief en redelijkerwijze te verantwoorden is (I. VERHELST en S. RAETS, "Discriminatie op de arbeidsplaats: gewikt en gewogen:..." *Or.* 2011/4, 114; *Arbh. Antwerpen* 4 september 2007,



www.luridat.be). Deze rechtsleer en rechtspraak kan zeker in de context van deze zaak worden bijgetreden.

16. Er kan worden verwezen naar de Deense wetgeving die door het Hof van Justitie m.b.t. de discriminatiegrond 'handicap' werd onderzocht en die een met art. 78 vergelijkbare regeling bevat (H.V.J. van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11). Volgens deze wet kan een werknemer met een opzeggingstermijn van één maand worden opgezegd, wanneer hij in een periode van twaalf maanden ononderbroken 120 dagen afwezig was wegens ziekte.
17. Wat de doelstelling van de Deense wettelijke regeling betreft, wees de Deense overheid erop dat dat deze bepaling beoogt werkgevers ertoe aan te zetten werknemers met een bijzonder risico van herhaalde afwezigheid wegens ziekte aan te werven en in dienst te houden door hun de mogelijkheid te bieden deze werknemers later met een verkorte opzegtermijn te ontslaan indien zij zeer lang afwezig zijn. Daartegenover staat dat deze werknemers tijdens hun ziekte hun baan kunnen behouden. Volgens de Deense regering behartigt deze regeling dus de belangen van de werkgever en van de werknemer en past zij volledig in een combinatie van enerzijds flexibiliteit en contractvrijheid en anderzijds bescherming van de werknemer (punten 78 en 79 van het arrest van het H.V.J. van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11).
18. Het Hof van Justitie achtte deze doelstelling niet onredelijk omdat de lidstaten over een ruime beoordelingsmarge beschikken bij de keuze van een doelstelling van



sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid die zij specifiek willen nastreven, maar ook bij het bepalen van de maatregelen waarmee deze doelstelling kan worden verwezenlijkt (punt 87 van het arrest).

19. Deze doelstelling wordt ook in België nagestreefd en is vergelijkbaar met de doelstelling van het voormalige art. 78.

Het heeft in het kader van de contractvrijheid en flexibiliteit mevrouw in dienst willen houden door op grond van de wensen die ze eerder zelf had geuit, haar een alternatieve tewerkstelling voor te stellen. Wanneer dit onmogelijk te realiseren bleek, heeft het gebruik gemaakt van art. 78, zodat van de wettelijke doelstellingen een passend en noodzakelijk gebruik kon worden gemaakt.

20. Immers, anders dan mevrouw voorhoudt, heeft het in haar toelichtingsbrief van 18 december 2012 niet verwezen naar een toekomstige ziekteverwachting, doch wel naar het organisatieprobleem voor de inpassing van de functie van coördinator. Mevrouw had immers reeds in 2011 op een ogenblik dat ze nog niet ziek was, maar wel in zwangerschapsverlof vertoefde, de wens uitgedrukt dat deze functie zou worden gesplitst; mevrouw spreekt deze bewering niet tegen. zag een dergelijke splitsing niet mogelijk en bood daarom de functie van hulpverlener aan met behoud van loon en voordelen, zij het dat deze zouden worden bevroren tot ze het loonniveau van hulpverlener



zouden hebben bereikt. Toen dit omwille van haar weigering niet mogelijk bleek, werd ze ontslagen.

21. In een dergelijke context blijkt geenszins een vermoeden van discriminatie; integendeel de onderhandeling was gericht op het verzoenen van de wensen van mevrouw met de mogelijkheden van de instelling.

22. De onderhandeling van 26 november 2012 duidt niet op een patroon van ongunstige behandeling, noch blijkt er een ongunstige behandeling te zijn, die zou kunnen afgeleid worden uit een vergelijking met de situatie van een referentpersoon; evenmin blijkt dat er gebruik gemaakt zou zijn van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid, nu er hoogstens naar een arbeidsongeschiktheid in het verleden werd teruggekoppeld. Uit randnummer 20 volgt eerder dat uitgegaan werd van een wens van de werknemer, die reeds uitgedrukt was vóór de ziekteperiode.

Mevrouw brengt dus geen elementen aan die een beroep op het vermoeden van art. 28 van de anti-discriminatiewet mogelijk maken. Hierdoor kan mevrouw geen beroep doen op schending van een direct of indirect discriminatieverbod, gelet op respectievelijk art. 7 en art. 9 van de anti-discriminatiewet.

De discriminatie wegens handicap

23. Omwille van haar standpunt dat de gevolgen van haar burn-out in een zeer nabije toekomst na de onderhandeling en haar ontslag zouden ophouden te bestaan, kan ze zich evenmin beroepen op een handicap. Gezondheidsproblemen van tijdelijke aard



vallen immers niet onder het begrip handicap en de bescherming die de Europese Kaderrichtlijn daaraan heeft willen geven (J. Huys, "Begripsomschrijving van "handicap" en aanverwante termen in het antidiscriminatierecht", Soc. Kron. 2009, 71).

24. Voor een invulling van het begrip 'handicap' wordt meestal verwezen naar het arrest Chacon-Navas van het Europese Hof van Justitie van 11 juli 2006. In dit arrest wordt een handicap gedefinieerd als *"een beperking die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen en die de deelneming van de betrokkene aan het beroepsleven belemmert."* (H.v.J. 11 juli 2006, C-13/05, ov. 43).

De Europese wetgever heeft met het begrip "handicap" bewust gekozen voor een term die verschilt van het begrip "ziekte", waardoor een eenvoudige gelijkstelling van de twee begrippen uitgesloten is (H.v.J. 11 juli 2006, C-13/05, ov. 44).

Het Hof voegt daar nog aan toe: *"Het belang dat de gemeenschapswetgever hecht aan maatregelen ter aanpassing van de werkplek aan de handicap, toont aan dat hij gevallen op het oog had waarin de deelneming aan het beroepsleven gedurende een lange periode wordt belemmerd. Een beperking kan dus slechts als een 'handicap' worden opgevat indien het waarschijnlijk is dat zij van lange duur is."* (H.v.J. 11 juli 2006, C-13/05, ov. 45, recent bevestigd door H.v.J. 1 december 2016, C-395/15 (Daoudi)). Een persoon die uitsluitend wegens ziekte door zijn werkgever is ontslagen, valt niet binnen het algemene kader dat richtlijn 2000/78 heeft geschapen



- ter bestrijding van discriminatie op grond van handicap (H.v.J. 11 juli 2006, C-13/05, ov. 47 en besluit).

Hieruit volgt dat een ziekte, waarvan de beëindiging in het vooruitzicht is, geen handicap vormt; de feitelijke beoordeling hiervan staat aan de nationale rechter (H.v.J. 1 december 2016, C-395/15 (Daoudi), ov. 55 en 56). Ziekte als zodanig kan niet worden beschouwd als een bijkomende discriminatiegrond naast de andere door richtlijn 2000/78 verboden gronden (H.v.J. 11 juli 2006, C-13/05, ov. 57).

25. De overige elementen die mevrouw _____ inroept zijn niet van aard om een discriminatie aan te tonen.

Op grond van art. 35 van het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers (BS 16 juni 2003, 1ste ultg.) moet een onderzoek bij werkhervatting ten vroegste gebeuren op de dag waarop het werk of de dienst wordt hernomen en ten laatste op de tiende werkdag daarna. Aangezien mevrouw _____ nog arbeidsongeschikt was op 18 december 2012, kon men van het _____ nog niet verwachten dat ze gevolg gegeven had aan art. 36bis van dit KB en was het op dat ogenblik nog voorbarig om mevrouw _____ hierover de nodige inlichtingen te geven over het onderzoek, dat overeenkomstig art. 35 kon plaats vinden.

26. Mevrouw _____ heeft geen recht op schadevergoeding wegens schending van een anti-discriminatieverbod. Het hoger beroep is op dit onderdeel gegrond.



De werkzekerheidsregeling in het arbeidsreglement

27. Art. 34 van het arbeidsreglement bepaalt een ontslagprocedure bij ontslag om individuele redenen; deze voorziet in twee evaluatiegesprekken bij tekortkomingen; bij het niet naleven van deze procedure moet de werkgever bovenop de wettelijke opzeggingsvergoeding of opzeggingstermijn een bijkomende schadevergoeding van 3 maanden brutoloon betalen.

Deze bepaling is niet van toepassing op het ontslag van mevrouw want er worden haar geen tekortkomingen ten laste gelegd.

28. Art. 37 van het arbeidsreglement bepaalt een ontslagprocedure om economische, technische of onvoorziene omstandigheden. In deze gevallen moet er informatie gegeven worden aan de syndicale afvaardiging en moet er overleg gepleegd worden over de ontslagcriteria. Bij niet naleving geldt eveneens een bijkomende schadevergoeding van 3 maanden brutoloon.

Terecht heeft de eerste rechter vastgesteld dat ook deze bepaling niet van toepassing is op het ontslag van mevrouw . Immers uit de voorbeelden blijkt duidelijk dat men hier een ontslag bedoeld heeft dat het gevolg is van collectieve factoren, die gelden voor gans de onderneming. Men verwijst immers naar *'structuurwijzigingen, gehele of gedeeltelijke reorganisatie van de diensten, volledige of gedeeltelijke stopzetting van de activiteiten, fusie of afstand, vermindering van subsidies, niet meer beschikken over erkenning, opleggen van nieuwe reglementering door de overheid enz.'* . Ook de titel van deze bepaling wijst



hierop. Het woordje 'enz.' bij de voorbeelden laat niet toe dit zo ruim uit te breiden dat ook ontslagen die het gevolg zijn van een persoonlijke hoedanigheid, zoals een ziekte, hierin zouden begrepen zijn. Immers in de volgende zin wordt verwezen naar '*dergelijke omstandigheden*' zodat er een verband en gelijkenis moet zijn met de collectieve voorbeelden.

Men heeft het overigens telkens over '*ontslagen*' (in meervoud), zodat een individueel ontslag omwille van ziekte niet bedoeld is door deze bepaling; men ziet overigens niet goed in hoe men in dat geval nuttig kan onderhandelen over ontslagcriteria en -voorwaarden.

29. De bepaling is wel onzorgvuldig opgesteld, waar ze de indruk geeft dat elk ontslag dat niet op een tekortkoming berust, bedoeld zou zijn door art. 37.

Men is daarbij uit het oog verloren dat een individueel ontslag niet enkel het gevolg kan zijn van een tekortkoming of het gedrag van de werknemer, maar ook kan voortvloeien uit de geschiktheid van de werknemer¹. Het arbeidsreglement bepaalt echter niet dat enkel een ontslag omwille van een tekortkoming of omwille van een collectieve bedrijfseconomische reden mogelijk is en sluit niet uit dat een ontslag gegeven wordt omwille van de bv. fysische geschiktheid, waarvoor geen procedure voorzien is.

¹ vgl. het op datum van het ontslag nog geldende art. 63 van de arbeidsovereenkomstenwet wat de arbeiders betreft of het huidige art. 8 van de cao nr. 109 van de NAR d.d. 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag.



30. De eerste rechter heeft op goede gronden vastgesteld dat noch art. 34 noch art. 37 van het arbeidsreglement van toepassing is, waardoor de vordering tot het bekomen van een bijkomende vergoeding van 3 maanden loon ongegrond is.

Het incidenteel beroep is op dit punt ongegrond.

Rechtsmisbruik

31. Zoals van elk recht kan ook van het ontslagrecht misbruik worden gemaakt.

Het misbruik van ontslagrecht kan voor bedienden worden ingeroepen, wanneer er een kennelijk misbruik is waarbij de regel van artikel 1134,3de lid van het Burgerlijk Wetboek ernstig wordt geschonden; op basis van deze bepaling moeten overeenkomsten te goeder trouw worden uitgevoerd (cfr. Cass., 19 september 1983, *RW* 1983-84, 1480).

Rechtsmisbruik in verband met het ontslag vloeit dan ook voort uit de uitoefening van dit recht op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van het ontslagrecht door een voorzichtige en bedachtzame werkgever (Cass., 12 december 2005, *JTT* 2006, 155).

De opzeggingsvergoeding heeft bovendien een forfaitair karakter en dekt de volledige schade die door het ontslag werd veroorzaakt, zowel de materiële als de morele schade (Cass., 7 mei 2001, *JTT* 2001, 410).



33. Het heeft een overleg gehouden, waarna mevrouw een voorstel weigert. Dit is inherent aan elke discussie, waarin men een voorstel neerlegt. Na beraad zegt ze neen en ze sluit hierbij onmiddellijk aan met de vraag of ze zou geïnformeerd worden over een mogelijk ontslag *zodat ik tijdig de nodige schikkingen kan treffen met het oog op mijn verdere carrière.*

Mevrouw bewijst het rechtsmisbruik niet en ze toont niet aan dat ze schade geleden heeft die niet zou begrepen zijn in de haar toegekende opzeggingsvergoeding.

PAGE 01-00000757701-0018-0020-01-01-4



OM DEZE REDENEN,

HET ARBEIDSHOF,

Gelet op de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, zoals tot op heden gewijzigd, inzonderheid op artikel 24,

Rechtsprekend op tegenspraak;

Gelet op het schriftelijk advies van d.d. advocaat-generaal _____ waarop
een tijdige repliek van de vzw _____ Brussel is gevolgd;

Verklaart het hoofdberoep ontvankelijk en gegrond;

Verklaart het Incidenteel beroep ontvankelijk en ongegrond.

Hervormt het bestreden vonnis in de mate dat het de schadevergoeding wegens discriminatie ten bedrage van € 23.173,16, vermeerderd met Interesten en afgifte van de hieraan aangepaste sociale en fiscale documenten toekent en de gerechtskosten omslaat.

Hierover opnieuw rechtdoende, verklaart deze vorderingen ongegrond.

Veroordeelt mevrouw tot de gerechtskosten van beide aanleggen,
deze aan de zijde van de vzw/ Brussel begroot en vereffend op:

Rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg € 2.750

Rechtsplegingsvergoeding hoger beroep € 3.000.

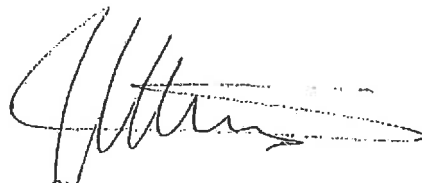
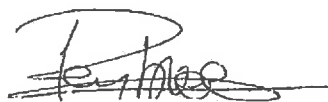
Totaal	€ 5.750.
--------	----------



Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel,
samengesteld uit:

bijgestaan door :

kamervoorzitter,
raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
griffier.



en uitgesproken op de openbare terechtzitting van dinsdag 17 januari 2017 door:

amervoorzitter,
bijgestaan door
griffier.

